

**MANAJEMEN PENGEMBANGAN TENAGA PENDIDIK
DI SEKOLAH DASAR MUHAMMADIYAH
1 BANDAR LAMPUNG**

SKRIPSI

Oleh

**Savitra Ajir Refaldy
NPM : 1911030190**



PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1445 H/2023 M**

**MANAJEMEN PENGEMBANGAN TENAGA PENDIDIK
DI SEKOLAH DASAR MUHAMMADIYAH 1 BANDAR
LAMPUNG**

SKRIPSI

**Diajukan untuk Memenuhi Syarat guna Memperoleh Gelar S1
pada Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah
dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung**

Oleh:

Savitra Ajir Refaldy

NPM:1911030190

Jurusan: Manajemen Pendidikan Islam

Pembimbing I : Prof. Dr. Hj. Siti Patimah, M.Pd

Pembimbing II : Prof. Dr. H. Subandi, M.M

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1445 H/2023 M**

ABSTRAK

Peneliti tertarik meneliti di Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Bandar Lampung dikarena manajemen pengembangan tenaga pendidik yang sudah baik hal ini bisa dilihat dari nilai akreditasi sekolah yang bagus yaitu akreditasi A dengan nilai rata-rata 94-100, maka dari itu peneliti tertarik untuk mengetahui bagaimana sistem pengembangan tenaga pendidiknya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui perencanaan, proses pengembangan, dan evaluasi pengembangan tenaga pendidik yang ada di Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Bandar Lampung.

Metodologi dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif deskriptif, sumber data penelitian yaitu sumber data primer yang ditetapkan oleh peneliti adalah Kepala Sekolah, Waka Kurikulum, Kepala Tata Usaha, dan Tenaga Pendidik. Adapun sumber data sekunder berupa bahan pustaka, literatur, penelitian terdahulu, buku dan lainnya. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data wawancara, observasi, dan dokumentasi, lalu Analisis yang penelitian gunakan yaitu reduksi data, display, dan penarikan kesimpulan. Penelitian menggunakan uji keabsahan data triangulasi sumber dan triangulasi teknik.

Hasil penelitian terbagi 3 tahapan yaitu: 1) perencanaan pengembangan tenaga pendidik, diawali dari peningkatan kualifikasi bagi tenaga pendidik melalui jenjang pendidikan yang lebih tinggi, lalu pelatihan bagi tenaga pendidik melalui inservice training, workshop. Selanjutnya supervisi oleh kepala sekolah dan pengawas sebagai bentuk pembinaan terhadap kinerja tenaga pendidik. Lalu MGMP direncanakan dalam bentuk kegiatan rutin satu semester dan terakhir simposium kegiatannya dalam bentuk musyawarah. 2) Proses pengembangan tenaga pendidik, mulai dari studi lanjut ini direncanakan bagi tenaga pendidik yang ingin melanjutkan studinya. Lalu inservice training tertuju kepada semua tenaga pendidik yang ada di sekolah yaitu sebanyak 37 tenaga pendidik dan 3 tenaga kependidikan untuk mengikuti pelatihan. Selanjutnya kegiatan MGMP bagi tenaga pendidik yang terjadwal setiap satu semester kegiatan pelatihan dan pengembangan. Lalu organisasi profesi untuk semua tenaga pendidik dan yang terakhir sertifikasi ada 16 tenaga pendidik yang lulus sertifikasi. 3) Evaluasi pengembangan tenaga pendidik, yaitu tenaga pendidik membuat laporan hasil kegiatan pelatihan baik lisan mau tertulis.

Kata Kunci : Manajemen, Pengembangan, Tenaga Pendidik

ABSTRACT

Researchers are interested in researching at Muhammadiyah 1 Elementary School Bandar Lampung because of the good management of teaching staff development, this can be seen from the good school accreditation scores, namely A accreditation with an average score of 94-100, therefore researchers are interested in knowing how the development system works. teaching staff. The purpose of this study was to determine the planning, development process, and evaluation of the development of teaching staff in Muhammadiyah 1 Elementary School Bandar Lampung.

The methodology in this study used descriptive qualitative research. The research data source was the primary data source determined by the researcher, namely school principals, vice curricula, administrative heads, and teaching staff. Secondary data sources were library materials, literature, previous research, books, and others. This research uses data collection techniques of interviews, observation, and documentation, then the analysis that research uses is data reduction, display, and drawing conclusions. The research uses data validity tests of source triangulation and technique triangulation.

The results of the study were divided into 3 stages, namely: 1) planning for the development of teaching staff, starting with increasing the qualifications for teaching staff through a higher education level, then training for teaching staff through inservice training, workshops. Furthermore, supervision by school principals and supervisors as a form of coaching towards the performance of teaching staff. Then the MGMP is planned in the form of one semester routine activities and finally the symposium of activities is in the form of deliberations. 2) The process of developing teaching staff, starting from further studies is planned for educators who want to continue their studies. Then in-service training is aimed at all teaching staff There are 37 teaching staff and 3 education staff attending the training. Furthermore, MGMP activities for teaching staff are scheduled every one semester of training and development activities. Then professional organizations for all teaching staff and finally certification, there were 16 teaching staff who passed certification. 3) Evaluation of the development of teaching staff, namely teaching staff making reports on the results of training activities both orally and in writing.

Keywords: Management, Development, Educator

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Savitra Ajir Refaldy
NPM : 1911030190
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Manajemen Pengembangan Tenaga Pendidik di Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Bandar Lampung” merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan plagiat ataupun duplikasi dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk atau yang disebut dengan footnote dan daftar pustaka. Apabila terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab semuanya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat harap dapat dimaklumi.

Bandar Lampung, 29 Juni 2023
Penulis,



Savitra Ajir Refaldy
NPM. 1911030190



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS TARBIIYAH DAN KEGURUAN**

Alamat : Jl. Let. H. Endro Suratmin 1 Bandar Lampung 35131, Telp. (0721) 703289

PERSETUJUAN

**Judul Skripsi : Manajemen Pengembangan Tenaga Pendidik di
Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Bandar Lampung**

Nama : Savitra Ajir Refaldy

NPM : 1911030190

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas : Tarbiyah Dan Keguruan

MENYETUJUI

**Untuk dipertahankan dalam Sidang Munaqosyah Fakultas Tarbiyah dan
Keguruan UIN Raden Intan Lampung**

Pembimbing I

Pembimbing II

Prof. Dr. Hj. Siti Patimah, M.Pd
NIP. 197211211998032007

Prof. Dr. H. Subandi, M.M
NIP. 196308081993121002

**Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam**

Dr. Hj. Yetri, M.Pd.
NIP. 196512151994032001



KEMENTRIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS TARBIIYAH DAN KEGURUAN

Alamat : Jl. Let. H. Endro Suratmin 1 Bandar Lampung 35131, Telp. (0721) 703289

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul: **MANAJEMEN PENGEMBANGAN TENAGA PENDIDIK DI SEKOLAH DASAR MUHAMMADIYAH 1 BANDAR LAMPUNG**. Disusun oleh: **Savitra Ajir Refaldy, NPM. 1911030190**, Program Studi Manajemen Pendidikan Islam. Telah diujikan dalam sidang Munaqasyah Fakultas Tarbiyah dan Keguruan pada hari Selasa, Tanggal 12 Juli 2023.

TIM MUNAQOSYAH

Ketua : Dr. Abdurrahman, M.Ag

Sekretaris : Prima Aji Putra, M.Pd

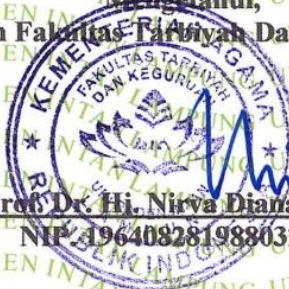
Penguji Utama : Dr. Riyuzen Praja Tuala, M.Pd

Penguji Pendamping I : Prof. Dr. Hj. Siti Patimah, M.Pd

Penguji Pendamping II : Prof. Dr. H. Subandi, M.M

Mengetahui,
Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan

Prof. Dr. Hj. Nirva Diana, M.Pd
NIP. 196408281988032002



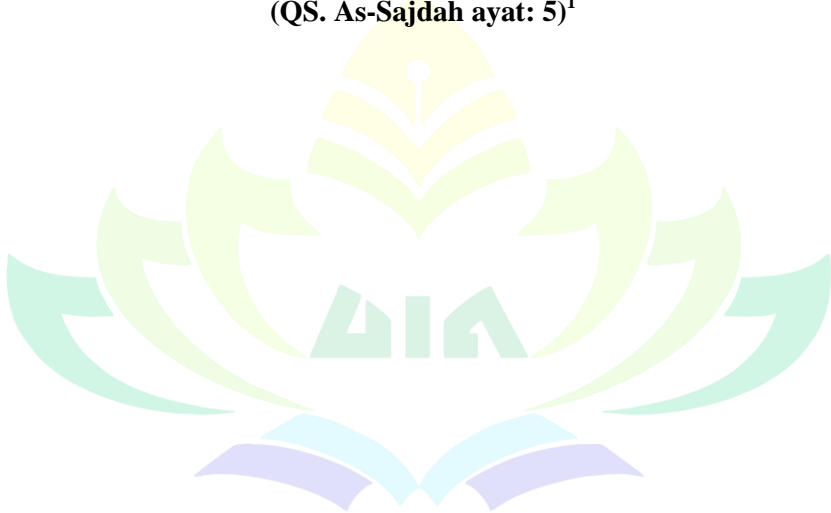
(.....)
(.....)
(.....)
(.....)
(.....)

MOTTO

يُدَبِّرُ الْأَمْرَ مِنَ السَّمَاءِ إِلَى الْأَرْضِ ثُمَّ يَرْجِعُ إِلَيْهِ فِي يَوْمٍ كَانَ مِقْدَارُهُ أَلْفَ سَنَةٍ مِمَّا
تَعُدُّونَ (السَّجْدَةُ/32: 5)

“Dia mengatur urusan dari langit ke bumi, kemudian (urusan) itu naik kepadanya dalam satu hari yang kadarnya adalah seribu tahun menurut perhitunganmu”

(QS. As-Sajdah ayat: 5)¹



¹ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an Dan Terjemahannya* (Bandung: Diponegoro, 2005), h. 105

PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan rasa syukur kepada Allah SWT, Semoga kita senantiasa mendapat rahmat dan hidayah-nya. Skripsi ini penulis persembahkan sebagai tanda cinta, kasih sayang saya untuk:

1. Kedua orangtuaku tercinta Ayahanda David Ali Chandra dan Ibunda Nisa Wahida, terimakasih atas semua yang sudah kalian berikan untukku, kasih sayang, cinta, pengorbanan, motivasi, serta perhatian kalian sehingga aku dapat menyelesaikan studiku. Terimakasih juga untuk doa-doa yang tak pernah putus dan henti-hentinya kalian panjatkan untuk kesuksesanku walaupun tak akan terbalaskan olehku. Semoga suatu saat nanti aku bisa membahagiakan Ayah dan Ibu. Skripsi ini menjadi bukti kepada ayah dan ibu dan menjadi awal kesuksesanku seperti yang kalian impikan dan doakan.
2. Adikku Jordy Alian Hafisz dan Dava Chandra Dirganis tersayang yang telah mendoakanku, memberikan semangat, menjadi penghibur lelahku, menjadi motivasi, dukungan dan menjadi alasan berjuang untuk menyelesaikan studiku. Untuk keluarga besarku dari pihak ayah dan ibu yang tidak dapat disebutkan satu persatu terimakasih sudah memberikan dukungan, semangat serta doa yang selalu menyertaiku.
3. Kelurga MPI B '19 terimakasih sudah memberikan banyak pengalaman di dalam kelas, semoga kelak kita bisa bertemu untuk menceritakan pengalaman kita setelah selesai studi ini.
4. Almamater tercinta UIN Raden Intan Lampung yang memberiku banyak pengalaman yang akan selalu ku kenang dan selalu kebanggakan.

RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama Savitra Ajir Refaldy lahir di Simpang Sender pada tanggal 12 Maret 2001, anak pertama dari 3 bersaudara dari pasangan bapak David Ali Chandra dan ibu Nisa Wahida. Penulis menyelesaikan pendidikan di TK Al-Anwar Simpang Sender pada tahun 2007, kemudian penulis melanjutkan pendidikan tingkat sekolah dasar di SD 2 Simpang Sender selesai pada tahun 2013, kemudian melanjutkan pendidikan di SMP N 1 Buay Pematang Ribu Ranau Tengah selesai pada tahun 2016, lalu pendidikan selanjutnya yaitu di SMA N 1 Buay Pematang Ribu Ranau Tengah selesai pada tahun 2019. Setelah itu penulis melanjutkan pendidikan di Perguruan Tinggi UIN Raden Intan Lampung pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Jurusan Manajemen Pendidikan Islam tahun 2019, pada tahun 2022 penulis menyelesaikan KKN di Desa Kota Batu Warkuk Ranau Selatan dan ditahun yang sama penulis melaksanakan kegiatan PPL di UPT SMP N 29 Bandar Lampung.

Bandar Lampung, 08 Juni 2023
Penulis,

Savitra Ajir Refaldy
NPM.1911030190

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Assalamualaikum, Wr.Wb

Alhamdulillah segala puji bagi Allah SWT yang telah senantiasa memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga peneliti mampu menyelesaikan skripsi ini sebagai tugas akhir dalam rangka memenuhi syarat guna memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) pada fakultas Tarbiyah dan Keguruan jurusan Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung. Dalam penulisan skripsi ini peneliti menyadari akan adanya kekurangan tanpa adanya bantuan, bimbingan, dan saran dari berbagai pihak. Oleh karena itu, peneliti mengucapkan terimakasih kepada:

1. Prof. Hj. Nirva Diana, M.Pd selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan.
2. Dr. Hj. Yetri, M.Pd selaku Ketua Jurusan dan Dr. Riyuzen Praja Tuala, M. Pd selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Pendidikan Islam yang telah membantu melancarkan proses Perkuliahan saya selama ini.
3. Prof. Dr. Hj. Siti Patimah, M.Pd selaku dosen pembimbing I dan Prof. Dr. H. Subandi, M.M selaku dosen pembimbing II yang telah memberi bimbingan selama peneliti menyelesaikan skripsi.
4. Dosen-Dosen Jurusan Manajemen Pendidikan Islam yang tak hentinya memberikan ilmu dalam perkuliahan.
5. Kepala Perpustakaan UIN Raden Intan Lampung beserta Staf nya, dan Kepala Perpustakaan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung beserta Staf nya.
6. Kepala Sekolah Dasar Muhammadiyah 1, dan guru-guru Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Bandar Lampung yang telah ikut berpartisipasi dalam penelitian ini.
7. Kedua orang tuaku, kakak-adik yang tersayang yang telah memberikan inspirasi, motivasi, semangat, harapan serta keceriaan ditengah perjuanganku dalam menyelesaikan skripsi.

8. Keluarga besar saya yang selalu memberikan arahan, motivasi, nasehat dan kebahagiaan di dalam perjalanan menempuh pendidikan ini.
9. Rekan-rekan senasib seperjuangan, mahasiswa Manajemen Pendidikan Islam angkatan 2019 khususnya MPI kelas B.

Penulis menyadari, bahwasanya masih banyak terdapat kekurangan dan kesalahan dalam penulisan skripsi ini, karena keterbatasan kemampuan yang penulis miliki. Untuk itu, penulis mengharapkan saran dan kritik yang sifatnya membangun guna membuat skripsi ini agar lebih baik.

Akhirnya teriring Do'a semoga jerih payah dan amal sholeh dari bapak, ibu dan sahabat-sahabat tercatat sebagai amal sholeh dan mendapat pahala dari Allah SWT. Aamiin.

Wassalamualaikum Wr.Wb

Bandar Lampung, 08 Juni 2023
Penulis,

Savitra Ajir Refaldy
NPM.1911030190

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
ABSTRACT	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
LEMBAR PERSETUJUAN	v
LEMBAR PENGESAHAN	vi
MOTTO	vii
PERSEMBAHAN	viii
RIWAYAT HIDUP	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Penegasan Judul	1
B. Latar Belakang Masalah.....	3
C. Fokus Penelitian	7
D. Sub Fokus Penelitian.....	7
E. Rumusan Masalah	7
F. Tujuan Penelitian	7
G. Manfaat Penelitian	8
H. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan	9
I. Metode Penelitian.....	12
1. Pendekatan dan Prosedur Penelitian	12
2. Sumber Data.....	12
3. Teknik Pengumpulan Data.....	13
4. Teknik Analisis Data.....	15
5. Uji Keabsahan Data	15
6. Sistematika Pembahasan	15
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Perencanaan Pengembangan Tenaga Pendidik	17

1. Program Peningkatan Kualifikasi Pendidikan Tenaga Pendidik	19
2. Program Pelatihan Terintegrasi Berbasis Kompetensi	20
3. Program Supervisi Pendidikan	21
4. Program Pemberdayaan MGMP	21
5. Simposium Tenaga Pendidik	22
B. Proses Pengembangan Tenaga Pendidik	23
1. Pendidikan dan Pelatihan	23
2. Proses Pelaksanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia	24
3. Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia	26
4. Faktor-faktor yang Membutuhkan Pelatihan dan Pengembangan	26
C. Evaluasi Pengembangan Tenaga Pendidik	27
1. Evaluasi Kegiatan Pendidikan dan Pelatihan	27
2. Tahapan Kegiatan Pendidikan dan Pelatihan	28

BAB III DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian	31
B. Visi Misi Sekolah	32
C. Kondisi Guru dan Pegawai	32
D. Kondisi Siswa	33
E. Lulusan	34
F. Sarana dan Prasarana	34
G. Penyajian Fakta dan Data Penelitian	35

BAB IV ANALISIS PENELITIAN

A. Analisis Data Penelitian	55
B. Temuan Penelitian	56

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	63
B. Rekomendasi	64

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1	Manajemen Pengembangan Tenaga Pendidik di Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Bandar Lampung.....	4
Tabel 2	Data Penelitian Terdahulu Yang Relevan	11
Tabel 3	Jumlah Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan.....	32
Tabel 4	Kondisi Siswa dari Tahun 2002/2023	33
Tabel 5	Data Lulusan Siswa Dari Tahun 2002/2023.....	34
Tabel 6	Data Sarana dan Prasarana Sekolah	34
Tabel 7	Kualifikasi Pendidik Tenaga Kependidikan di Sekolah ...	37
Tabel 8	Manajemen Pengembangan (Studi Lanjut) Tenaga Pendidik.....	44
Tabel 9	Manajemen Pengembangan Inservice Training	46
Tabel 10	Manajemen Pengembangan Pemberdayaan MGMP	47
Tabel 11	Manajemen Pengembangan Organisasi Profesi	49
Tabel 12	Manajemen pengembangan sertifikasi di Sekolah	51



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Instrumen Penelitian
- Lampiran 2 Pertanyaan Wawancara dengan Kepala Sekolah
- Lampiran 3 Pertanyaan Wawancara dengan Waka Kurikulum
- Lampiran 4 Pertanyaan Wawancara dengan Kepala Tata Usaha
- Lampiran 5 Pertanyaan Wawancara dengan Tenaga Pendidik
- Lampiran 6 Data Peserta Tenaga Pendidik Studi lanjut
- Lampiran 7 Data Survey Tenaga Pendidik Dalam Inservice Training
- Lampiran 8 Data Survey Tenaga Pendidik dalam MGMP
- Lampiran 9 Data Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan
- Lampiran 10 Dokumentasi saat Wawancara Kepala Sekolah
- Lampiran 11 Dokumentasi saat Wawancara Kepala Tata Usaha
- Lampiran 12 Dokumentasi bersama Tenaga Pendidik
- Lampiran 13 Dokumentasi bersama Tenaga Pendidik
- Lampiran 14 Balasan Surat Pra Penelitian
- Lampiran 15 Nilai Akreditasi
- Lampiran 16 Dokumentasi RPP Terbaru Sekolah
- Lampiran 17 Surat Balasan Penelitian
- Lampiran 18 Struktur Kepimpinan

BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Penelitian yang penulis lakukan ini berjudul ”**Manajemen Pengembangan Tenaga Pendidik di Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Bandar Lampung**”. Untuk menghindari kesalah pahaman terhadap pengertian judul skripsi yang penulis teliti, akan penulis jelaskan dengan harapan dapat memperjelas dalam bab-bab selanjutnya. Adapun yang dipandang perlu dijelaskan yaitu:

1. Manajemen

Manajemen adalah ilmu dan seni untuk melakukan tindakan guna mencapai tujuan. Manajemen merupakan suatu kegiatan aktivitas yang mengatur, mengelola dalam suatu lembaga dalam mencapai tujuan.¹ Manajemen sebagai suatu ilmu dapat pula dilihat sebagai suatu pendekatan terhadap seluruh dunia empiris, yaitu dunia yang terikat oleh faktor ruang dan waktu, dunia yang pada prinsipnya dapat diamati oleh indra manusia. Manajemen dikatakan sebagai suatu ilmu sehingga seorang manajer juga harus memiliki sikap ilmiah seperti halnya sikap ilmiah yang harus dimiliki para ilmuwan.

2. Pengembangan

Pengembangan dapat diartikan melalui dua sudut pandang; secara makro dan secara mikro. Secara makro pengembangan adalah suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai suatu tujuan pembangunan bangsa. Sedangkan pengertian pengembangan secara mikro adalah suatu proses perencanaan pendidikan, pelatihan dan pengelolaan tenaga untuk mencapai hasil yang optimal. Pengembangan bila dikaitkan dengan pendidikan berarti suatu proses perubahan secara bertahap yang lebih tinggi

¹ Made Pidarta, *Manajemen Pendidikan Indonesia*, (Jakarta : 2004, PT.Rineka Cipta), h.4.

dan meluas serta secara menyeluruh dapat tercapai suatu kesempurnaan.²

3. Tenaga Pendidik

Manajemen tenaga pendidik adalah aktivitas yang dilakukan mulai dari tenaga pendidik dan kependidikan dalam organisasi pendidikan melalui proses perencanaan SDM, perekrutan, seleksi, penempatan, pemberian kompensasi, penghargaan, pendidikan, dan latihan pengembangan dan pemberhentian.³

Berdasarkan undang-undang No.20 tahun 2003 pasal 39:1) Tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.2) Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, dan yang terakhir melakukan pembimbingan dan pelatihan,serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama pada pendidik.

4. Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Bandar Lampung

Dasar alasan penulis memiliki judul "Manajemen Pengembangan Tenaga Pendidik di Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Bandar Lampung". ialah penulis ingin mengetahui manajemen pengembangan tenaga pendidik di sekolah dasar muhammadiyah 1 bandar lampung sudah memenuhi standar sesuai dengan undang-undang dasar.

Penulisan skripsi ini adalah untuk menjelaskan tentang hakikat dari penegasan judul diatas, agar judul skripsi peneliti tidak terjadi kesalah pahaman dalam memahami judul skripsi,maka penelitian yang berjudul "Manajemen Pengembangan Tenaga Pendidik di Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Bandar Lampung" berkaitan dengan perencanaan, proses pengembangan ,dan evaluasi pengembangan tenaga pendidik yang ada di sekolah dasar muhammadiyah 1 bandar lampung.

² M.Arifin,*Kapita Selekta Pendidikan*,(Jakarta: Bumi Aksara, 1993), hlm.45.

³ Basilius R. Werang, *Manajemen Pendidikan di Sekolah*,(Yogyakarta, Media Akademi,2015) h.67

B. Latar Belakang Masalah

Era globalisasi menuntut masyarakat untuk memiliki daya saing dalam memanfaatkan peluang yang ada di lingkungannya agar mampu bertahan hidup sesuai dengan keadaan zaman yang semakin berkembang.⁴ Sehingga untuk mempersiapkan persaingan tersebut dibutuhkan sumber daya manusia (tenaga pendidik) yang berkualitas. Menurut Merisa Fajar Aisyah Sumber Daya Manusia (tenaga pendidik) dikatakan unggul ketika mereka mampu melaksanakan kewajiban yang diberikan kepadanya.⁵ Sedangkan menurut Efi Rufaiqoh Muhaimin Sumber Daya Manusia (tenaga pendidik) yang bermutu merupakan kemampuan dari setiap individu yang memiliki daya pikir dan fisik yang terpadu.⁶ Dengan demikian Sumber Daya Manusia (tenaga pendidik) yang baik dan memenuhi kebutuhan zaman memerlukan pengembangan diri sesuai dengan profesinya.

Profesi pendidik merupakan pekerjaan yang memerlukan standar kualifikasi tertentu. Peraturan perundang-undangan yang berlaku tentang profesi pendidik mempersyaratkan standarisasi jenjang pendidikan. Menurut Undang-Undang nomor 14 tahun 2005 menyatakan bahwa kompetensi akademik guru wajib memiliki ijazah yang sinkron antara jenis, jenjang dan satuan pendidikan formal. Sedangkan Peraturan Pemerintah (PP) menyebutkan bahwa setiap guru berwenang memperoleh perlindungan hukum dari tindakan keras, ancaman, perlakuan diskriminatif dan intimidasi dari pihak peserta didik.⁷

Dalam Al-Quran surat Al-Alaq 1-5 disebutkan :

⁴ Rufaiqoh Efi Muhaimin, *Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di Madrasah Aliyah Negeri (Man) Sumpiuh Banyumas Dan Madrasah Aliyah Negeri (Man) Kroya Cilacap*, 2017.

⁵ Merisa Fajar Aisyah and others, *Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, Dan Komitmen Sebagai Faktor Pendukung Peningkatan Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Jember*, *E-Journal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi*, 131, (2017).

⁶ Sofjan Arifin and Latifah Alton, *'Peningkatan Kualifikasi Akademik Guru Sd Melalui'*, *Pendidikan Terbuka Dan Jarak Jauh*, 11.1 (2010), 35–43.

⁷ Harpani Matnuh, *Perlindungan Hukum Profesionalisme Guru*, *Jurnal Pendidikan Kewarganegaraan*, 7.2 (2017), 46–50.

اقْرَأْ بِاسْمِ رَبِّكَ الَّذِي خَلَقَ خَلَقَ الْإِنْسَانَ مِنْ عَلَقٍ اقْرَأْ وَرَبُّكَ الْأَكْرَمُ
الَّذِي عَلَّمَ بِالْقَلَمِ عَلَّمَ الْإِنْسَانَ مَا لَمْ يَعْلَمْ (العلق/96: 1-5)

Artinya :”1) Bacalah dengan (menyebut) nama Tuhanmu yang menciptakan, 2) Dia telah menciptakan manusia dari segumpal darah. 3) Bacalah, dan Tuhanmulah Yang Mahamulia, 4) Yang mengajar (manusia) dengan pena. 5) Dia mengajarkan manusia apa yang tidak diketahuinya”.⁸

Dalam ayat-ayat tersebut adalah diterangkan bahwa Allah SWT merupakan yang pertama mengajarkan manusia tentang segala sesuatu yang belum diketahuinya. Sehingga dapat di katakan bahwa manusia hanyalah wakil Allah SWT dalam menyampaikan ilmu-ilmunya di bumi mengingat tugas manusia adalah sebagai khalifah di muka bumi.

Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Bandar Lampung memiliki karakteristik yang mengedepankan sisi religius karena dikuatkan dengan visi sekolah yaitu Terwujudnya Generasi Berakhlak Qur’ani Kebanggaan Kota Bandar Lampung. Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Bandar Lampung ialah sekolah swasta yang berdiri sejak tahun 1977 tahun izin beroperasi sejak tahun 1994. Manajemen pengembangan tenaga pendidik sangat penting bagi berlangsungnya kegiatan di suatu organisasi, untuk itu peneliti melakukan pra penelitian dengan hasil data sebagai berikut:

Tabel 1

**Manajemen Pengembangan Tenaga Pendidik
di Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Bandar Lampung**

NO	Manajemen Pengembangan Tenaga Pendidik	Kegiatan	Hasil Pra Penelitian
1	Perencanaan Pengembangan	1. Program Peningkatan Kualifikasi	Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Bandar Lampung ini

⁸ Departemen Agama Ri, *Al-Qur'an Dan Terjemahannya* (Bandung: Cordodoba, 2003). h.479

		Pendidikan Tenaga Pendidik 2. Program Pelatihan Terintegrasi Berbasis Kompetensi 3. Program Supervisi Pendidikan 4. Program Pemberdayaan MGMP (Musyawarah Tenaga Pendidik Mata Pelajaran) 5. Simposium Tenaga Pendidik	merupakan sekolah swasta yang berkualitas yang sudah terakreditasi "A". Jadi perencanaan pengembangan tenaga pendidik direncanakan kepada seluruh tenaga pendidik yaitu 40 tenaga pendidik.
2	Proses Pengembangan	Study Lanjut	Semua tenaga pendidik di Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Bandar Lampung semuanya sudah S1 jurusan pendidikan dan merata mengajar sesuai dengan bidangnya masing-masing.
		<i>Inservice Training</i>	25 tenaga pendidik mengikuti Workshop.
			37 tenaga pendidik mengikuti Diklat.
			38 tenaga pendidik mengikuti Seminar.
			6 tenaga pendidik mengikuti Bimtek.

		Pemberdayaan MGMP	Guru di Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Bandar Lampung mengikuti MGMP setiap bulan, sesuai dengan jadwal yang ditetapkan.
		Pemberdayaan Organisasi Profesi	37 tenaga pendidik tergabung dalam PGRI.
		Sertifikasi dan Uji Kompetensi	16 Tenaga Pendidik lulus sertifikasi.
3	Evaluasi Pengembangan	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluasi pendidikan dan pelatihan. • Tahapan evaluasi dan Tindak Lanjut kegiatan pendidikan dan pelatihan 	Diwajibkan untuk membuat laporan. pelatihan, supervisi dilakukan 1 kali dalam satu semester dan ada juga supervisi tahunan.

Sumber: Hasil wawancara dengan Kepala Sekolah Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Bandar Lampung

Dengan demikian berdasarkan hasil pra penelitian diatas menunjukkan bahwasanya manajemen pengembangan tenaga pendidik di sekolah ini sudah baik ini bisa dilihat dari nilai akreditasi sekolah yang bagus yaitu akreditasi A dengan nilai rata-rata 94-100, maka dari itu peneliti tertarik untuk mengetahui bagaimana sistem pengembangan tenaga pendiknyanya dan tertarik untuk mengkaji lebih lanjut bagaimana manajemen pengembangan

tenaga pendidik di Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 bandar lampung.

C. Fokus Penelitian

Dari pemaparan yang sudah peneliti jelaskan diatas,maka fokus penelitian dalam penelitian ini ialah Manajemen Pengembangan Tenaga Pendidik di Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Bandar Lampung dengan fokus perencanaan, proses pengembangan,dan evaluasi manajemen pengembangan tenaga pendidik.

D. Sub Fokus Penelitian

1. Perencanaan pengembangan tenaga pendidik di Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Bandar Lampung
2. Proses pengembangan tenaga pendidik di Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Bandar Lampung
3. Evaluasi pengembangan tenaga pendidik di Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Bandar Lampung

E. Rumusan Masalah

Berdasarkan paparan konteks penelitian diatas,maka penelitian ini difokuskan pada upaya pengembangan tenaga pendidik.Dengan rincian rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana perencanaan pengembangan tenaga pendidik di Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Bandar Lampung?
2. Bagaimana proses pengembangan tenaga pendidik di Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Bandar Lampung?
3. Bagaimana evaluasi pengembangan tenaga pendidik di Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Bandar Lampung?

F. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian yang penulis ini adalah :

1. Untuk mengetahui perencanaan pengembangan tenaga pendidik di Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Bandar Lampung.
2. Untuk mengetahui proses pengembangan tenaga pendidik di Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Bandar Lampung.

3. Untuk mengetahui evaluasi pengembangan tenaga pendidik di Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Bandar Lampung.

G. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas maka manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

- a. Peneliti berharap hasil penelitian ini dapat bermanfaat untuk perkembangan kemajuan pengetahuan yang berkaitan dengan manajemen pendidikan Islam (MPI) khususnya pada pengembangan tenaga pendidik.
- b. Peneliti berharap hasil dari penelitian ini dapat memberikan informasi kepada pihak yang berkepentingan dalam pengembangan tenaga pendidik.

2. Manfaat Praktis

- a. Diharapkan dari hasil penelitian ini dapat memberikan informasi dan masukan untuk perbaikan pengembangan tenaga pendidik di Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Bandar Lampung.
- b. Menyampaikan bantuan pemikiran serta perbaikan dalam pengembangan tenaga pendidik di Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Bandar Lampung.
- c. Kepala sekolah dapat menggunakan hasil penelitian ini dalam pengambilan kebijakan khususnya dalam pengembangan tenaga pendidik di Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Bandar Lampung.
- d. Bagi Lembaga UIN Raden Intan Lampung digunakan sebagai bahan tambahan koleksi perpustakaan UIN Raden Intan Lampung dan sebagai referensi bagi mahasiswa yang mencari sumber penelitian dari keilmuan Manajemen Pendidikan Islam khususnya pada bidang Manajemen pengembangan tenaga pendidik.
- e. Bagi Peneliti dengan pelaksanaan penelitian ini dapat memberikan pengalaman dan dapat memperdalam keilmuan Manajemen Pendidikan Islam khususnya pada bidang pengembangan tenaga pendidik yang baik.

H. Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Menurut peneliti, terdapat beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengembangan tenaga pendidik, dan peneliti menemukan beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan permasalahan yang dibahas pada penelitian ini, diantaranya adalah:

1. Penelitian skripsi yang ditulis oleh Sri Lestari⁹ menerangkan bahwa terdapat beberapa tahapan manajemen peningkatan Sumber Daya Manusia pendidik dan tenaga kependidikan diantaranya yaitu: 1).Perencanaan kegiatan 2) pengaturan: pendidik dan tenaga kependidikan, pimpinan sekolah, pengawas dalam pengelolaan pengembangan sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan, 3) Pelaksanaan pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan, 4) Pengawasan yang dilakukan oleh kepala sekolah dan pengawasan.
2. Penelitian yang dilakukan Jauharotul Muniroh, Muhyadi¹⁰ dari penelitian tersebut menunjukkan hasil bahwa: 1. Perancangan pendidik dan tenaga kependidikan honorer menggunakan tiga jenis analisis diantaranya adalah analisis kebutuhan, jabatan, dan beban kerja, 2. Rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan honorer menentukan kualifikasi penerimaan, 3.Penempatan pendidik dan tenaga kependidikan berpatokan pada prinsip the right man on the right place, 4.Kegiatan pengembangan dilakukan dengan berbagai cara, diantaranya adalah studi lanjut, musyawarah guru mata pelajaran, bimtek dan lain sebagainya.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Efi Rufaiqoh Muhaimin¹¹ dilaksanakan dengan beberapa langkah-langkah, yakni melakukan penyusunan program, melaksanakan perancangan pengembangan, penetapan kebutuhan, penetapan tujuan, penetapan program, analisis implementasi program, implementasi dan evaluasi pelaksanaan program. Metode yang

⁹ Sri Lestari, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Abu Bakar Yogyakarta*, Proposal Tesis, 66 (2015), 37–39.

¹⁰ Anggi Ratna Anggraini and J. Oliver, *Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri Kota Yogyakarta*, *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53.9 (2019), hlm.89–99.

¹¹ Muhaimin, op.cit.hlm.41.

digunakan dalam pengembangan yakni dengan on the job training dan off the job training.

4. Penelitian tesis yang dilakukan oleh Adi Putra¹² Dari penelitian ini menghasilkan bahwa dalam perancangan SDM dilakukan dengan analisis kebutuhan, pelaksanaan rekrutmen dilakukan dengan terbuka, pelaksanaan pelatihan dan pengembangan dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan, kegiatan pengembangan SDM dalam meningkatkan kualitas pendidikan yakni ada 5: pengembangan SDM, pembimbingan perilaku disiplin, melakukan magang 2 bulan, pembimbingan satu tahun, kualitas layanan kepada pelanggan.
5. Kelima, penelitian tesis oleh Agus Moriyadi¹³ Dalam penelitian ini dikatakan. Berdasarkan semua kegiatan tersebut maka koordinasi antara pengelolaan SDM dilakukan dengan beberapa tahapan, yakni: proses perancangan, rekrutmen, seleksi, orientasi, pembinaan dan pengembangan, evaluasi kerja dan pemberian kompensasi pimpinan dan bawahan serta masyarakat merupakan hal penting. Tetapi dalam implementasinya manajemen SDM yang ada di MTs Al-Furqon Yogyakarta masih belum berjalan dengan lancar, terdapat beberapa aspek yang perlu dibenahi. Faktor pendukungnya dalam hal ini adalah seorang pimpinan yang sangat berwibawa, stakeholders dan masyarakat. Sedangkan yang menjadi faktor penghambat adalah personel yang kurang kompeten, letak sekolah yang kurang tepat, dan pengadaan asrama yang belum maksimal.

Dari kelima penelitian terdahulu diatas akan dijelaskan dengan tabel sebagai berikut:

¹² Baharuddin dan Moh. Makin, *Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia (Pendidik dan Tenaga Kependidikan) Dalam Upaya Meningkatkan Mutu Pendidikan di SD Muhammadiyah Sapen Yogyakarta*, (2017), hlm. 42

¹³ Kadek Hengki Primayana, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di Perguruan Tinggi, Jurnal Penjaminan Mutu*, 1.2 (2016), hlm.34

Tabel 2
Data Penelitian Terdahulu yang Relevan

NO	PENELITI	JUDUL	PERSAMAAN	PERBEDAAN
1	Sri Lestari	Manajemen Pengembangan Sumber Daya Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Abu Bakar Yogyakarta	Penelitian tentang pengembangan tenaga pendidik	Penelitian menekankan manajemennya mulai dari perencanaan, pengorganisasian , pelaksanaan dan pengawasan.
2	Jauharotul Muniroh dan muhyadi	Manajemen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri Kota Yogyakarta	Penelitian tentang pengembangan tenaga pendidik	Penelitian memfokuskan perencanaan pendidik
3	Efi Rufaiqoh Muhaimin	Pengembangan Sumberdaya Manusia Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di Madrasah Aliyah Negeri (Man)Sumpiuh Banyumas Dan Madrasah Aliyah Negeri (Man) Kroya Cilacap	Penelitian tentang pengembangan tenaga pendidik	Penelitian mengutamakan langkah-langkah yang digunakan dalam pengembangan SDM
4	Adi Putra	Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia (Pendidik Dan Tenaga Kependidikan) Dalam Upaya Meningkatkan Mutu Pendidikan	Penelitian tentang pengembangan tenaga pendidik	Penelitian menekankan manajemen sekolah Selain itu tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui upaya peningkatan

		di SD Muhammadiyah Sapeh Yogyakarta		mutu pendidikannya
5	Agus Moriyadi	Pengelolaan SDM di MTs Al-Furqon Yogyakarta	Penelitian tentang pengembangan tenaga pendidik	pengelolaan SDM dilakukan dengan beberapa tahapan, yakni: proses perancangan, rekrutmen, seleksi, orientasi, pembinaan dan pengembangan, evaluasi kerja dan pemberian kompensasi

I. Metode Penelitian

1. Pendekatan dan Prosedur Penelitian

Penelitian yang akan dilakukan oleh penulis adalah dengan menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif analisis melalui penelitian lapangan, yaitu mendeskripsikan dan menjelaskan suatu hal seperti apa adanya sehingga memberi gambaran yang jelas tentang situasi-situasi dilapangan. Metode deskriptif yang dirancang untuk memperoleh informasi tentang Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Bandar Lampung. Pendekatan kualitatif yaitu untuk mendeskripsikan permasalahan dan fokus penelitian. Penelitian kualitatif adalah langkah-langkah penelitian sosial untuk mendapatkan data deskriptif berupa kata-kata, gambar dan bukan angka-angka.¹⁴

2. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder.

- a. Sumber Data primer, data hasil wawancara peneliti dengan narasumber seperti Kepala Sekolah, Kepala Tata Usaha, Waka Kurikulum dan Tenaga Pendidik (guru) di Sekolah Dasar

¹⁴ Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2001), h.6

Muhammadiyah 1 Bandar Lampung. Data yang diperoleh dari data primer ini harus diolah lagi. Sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.

- b. Sumber Data sekunder, data yang didapat dari catatan, buku, berupa laporan pemerintah, artikel, buku-buku sebagai teori, majalah dan lain sebagainya. Data yang diperoleh dari data sekunder ini tidak perlu diolah lagi. Sumber yang tidak langsung memberikan data pada pengumpulan data. Sumber data sekunder yang diperoleh peneliti adalah data-data sekolah dan berapa literatur yang relevan dengan pembahasan, seperti dokumen-dokumen Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Bandar Lampung.

3. Teknik Pengumpulan Data

Kegiatan pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi.

a. Wawancara

Wawancara adalah proses percakapan dengan maksud untuk mengetahui mengenai orang, kejadian, kegiatan, organisasi, motivasi, perasaan, dan sebagainya yang dilakukan oleh dua pihak yaitu pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan dengan orang yang diwawancarai (*interview*).¹⁵ Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil. Wawancara dilakukan menggunakan wawancara langsung sesuai dengan fokus penelitian yang ini dilakukan dengan kepala sekolah untuk mendapatkan data terkait dengan kebijakan sekolah tentang pengembangan tenaga pendidik, wawancara dengan waka kurikulum tentang bagaimana perumusan kebijakan yang dilakukan, wawancara kepada kepala tata usaha terkait dengan data guru yang telah dikembangkan, akan

¹⁵ Hasyim Hasanah, 'Teknik-Teknik Observasi (Sebuah Alternatif Metode Pengumpulan Data Kualitatif Ilmu-Ilmu Sosial)', At-Taqaddum, 8.1 (2017), 21

dikembangkan, dan yang belum dikembangkan, wawancara dengan tenaga pendidik(guru) untuk memastikan bahwa kegiatan pengembangan tenaga pendidik tersebut benar adanya dilakukan.

b. Observasi

Observasi partisipan digunakan untuk melengkapi dan menguji hasil wawancara yang diberikan oleh informan yang kemungkinan belum holistik atau belum mampu menggambarkan segala macam situasi. Menurut Sutrisno Hadi (1986) dalam Sugiyono¹⁶ mengemukakan bahwa observasi merupakan proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua di antara yang terpenting adalah proses pengamatan dan ingatan. Teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan bila penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar. Observasi dilakukan untuk melengkapi hasil wawancara yang telah didapatkan, selain itu untuk mengetahui upaya pengembangan tenaga pendidik yang ada di Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Bandar Lampung.

c. Dokumentasi

Dokumentasi adalah setiap bahan tertulis atau film. Dokumen dijadikan sebagai sumber data yang berfungsi untuk menguji, menafsirkan, bahkan untuk meramalkan.¹⁷ Demi terjaminnya akurasi data yang didapatkan dari dokumen maka penulis melakukan tiga telaahan sebagaimana yang ditetapkan oleh Kartodirejo, yaitu pertama keaslian dokumen yang di dapat. Kedua, kebenaran isi dokumen, dan Ketiga, relevansi isi dokumen dengan permasalahan yang dikaji dalam penelitian.¹⁸ Dokumentasi

¹⁶ Sugioyono, *Metode Penel Dokumentasi adalah setiap bahan tertulis atau film. Dokumen dijadikan sebagai sumber data yang berfungsi untuk menguji, menafsirkan, bahkan untuk meramalkan*, Bandung, Alfabeta, 2007.

¹⁷ Lexy J. Moleong, *Op cit* . halaman 161

¹⁸ Satono Kartodirejo, *Metode-Metode Penelitian Masyarakat*, Koentjoro Ningrat (ed) Jakarta: Grafindo, 1986

untuk menelaah data yang telah di peroleh mengenai pengembangan tenaga pendidik yang dilakukan di Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Bandar Lampung dapat berupa daftar urut kepegawaian (DUK) foto kegiatan pengembangan, dan bukti pencapaian prestasi.

4. Teknik Analisis Data

Kegiatan analisis data dilakukan untuk menyaring semua informasi yang mengenai pengembangan tenaga pendidik yang ada di Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Bandar Lampung. Dalam hal ini terdapat 3 teknik analisis yang digunakan, diantaranya adalah:

- a. Reduksi Data dilakukan untuk menyederhanakan atau meringkas data yang telah diperoleh, serta menyesuaikan dengan fokus penelitian.
- b. Display merupakan kegiatan penyajian data yang telah di reduksi supaya lebih mudah dalam mengambil kesimpulan.
- c. Penarikan Kesimpulan disesuaikan dengan fokus penelitian.

5. Uji Keabsahan Data

Supaya data yang diperoleh terjamin kepercayaannya, maka peneliti melakukan croscheck pada data yang didapatkan dengan teknik triangulasi, dalam teknik ini terdapat 2 macam, diantaranya adalah:

- a. Triangulasi sumber merupakan perbandingan data hasil wawancara kepada kepala sekolah dengan informan dan responden lainnya.
- b. Triangulasi teknik merupakan check and recheck antar metode yang digunakan. Seperti halnya membandingkan metode wawancara dengan dokumentasi.

6. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan yang menjadi langkah-langkah dalam proses penyusunan tugas akhir ini adalah:

1. Bab Pertama Pendahuluan yang merupakan gambaran umum isi penelitian yang terdiri dari : Penegasan Judul, latar belakang masalah, identifikasi dan batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian. kajian penelitian terdahulu yang relevan, metode penelitian, dan sistematika pembahasan.

2. Bab kedua landasan teori yaitu materi tentang isi judul skripsi.
3. Bab ketiga deskripsi objek penelitian yaitu meliputi gambaran umum objek, dan penyajian fakta dan data penelitian.
4. Bab keempat analisis penelitian yaitu meliputi analisis data penelitian dan temuan penelitian.
5. Bab kelima Penutup yaitu simpulan dan rekomendasi.



BAB II LANDASAN TEORI

A. Perencanaan Pengembangan Tenaga Pendidik

Manajemen pengembangan tenaga pendidik tersusun dari tiga istilah yaitu “Manajemen”, “pengembangan”, dan “tenaga pendidik”. Menurut George R. Terry, ia berpendapat bahwa manajemen adalah pencapaian tujuan (organisasi) yang sudah ditentukan sebelumnya dengan mempergunakan bantuan orang lain.¹⁹ Lebih rinci lagi James A. F. Stoner menyatakan bahwa manajemen adalah proses merencanakan mengorganisasikan, memimpin dan mengendalikan berbagai upaya dari anggota organisasi dan proses penggunaan semua sumber daya organisasi demi tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.²⁰ Pengembangan dan pendidikan merupakan dua konsep yang berbeda, tetapi memiliki keterkaitan yang saling mempengaruhi satu sama lain. Pendidikan memerlukan sumber daya manusia yang kompeten sebagai aset bagi proses pengembangan dan sumber daya manusia yang kompeten tersebut dicapai melalui proses pengembangan.

Hasibuan mengemukakan bahwa pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan. Selanjutnya, sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Dengan demikian, sumber daya manusia bidang pendidikan adalah kompetensi fungsional yang dimiliki tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.²¹ Pengembangan merupakan suatu proses pendidikan jangka panjang

¹⁹ Handari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang kompetitif* (cet IV, Yogyakarta: Gajah Mada University press, 2001) hlm.39

²⁰ AM. Kadarman dan Yusuf Udaya, *Pengantar Ilmu Manajemen* (Cet. V: Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1997), hlm.9

²¹ Firman Ashadi, *Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Lembaga Pendidikan Anak Usia Dini*, (Jurnal Pembelajaran fisika, 2017), h. 413

dimana tenaga pendidik manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis gunakan mencapai tujuan yang umum.²²

Menurut Danim dalam buku Udin Saifudin Saud dari perspektif institusi, pengembangan tenaga pendidik dimaksudkan untuk merangsang, memelihara dan meningkatkan kualitas staf dalam memecahkan masalah masalah keorganisasian. Selanjutnya, dikatakan bahwa pengembangan tenaga pendidik berdasarkan kebutuhan institusi sangatlah penting, namun hal yang lebih penting adalah berdasarkan kebutuhan individu tenaga pendidik untuk menjalani proses profesionalisasi. Karena substansi kajian dan konteks pembelajaran selalu berkembang dan berubah menurut dimensi ruang waktu, tenaga pendidik dituntut untuk mengembangkan kompetensinya.²³

Adapun standar pendidik dijelaskan dalam PP RI No. 19 Tahun 2005 Pasal 28 yaitu:²⁴

1. Pendidikan harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.
2. Kualifikasi akademik sebagaimana dalam ayat (1) adalah tingkat pendidikan minimal yang harus dipenuhi oleh seorang pendidik yang dibuktikan oleh ijazah atau sertifikat keahlian yang relevan sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku.
3. Kompetensi sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah serta pendidikan anak usia dini meliputi:
 - a. Kompetensi Pedagogik
 - b. Kompetensi kepribadian
 - c. Kompetensi Profesional
 - d. Kompetensi sosial

²² Sedarmayanti, Manajemen Sumber Daya Manusia ,(Bandung: PT Refika Aditaman, 2009), hal. 164

²³

²⁴ Departemen Pendidikan Indonesia, Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan, (Jakarta:2005), h. 3

4. Seseorang yang tidak memiliki ijazah atau sertifikat keahlian sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) tetapi memiliki keahlian khusus yang diakui dan diperlukan dapat diangkat menjadi pendidik setelah melewati ujian kelayakan dan kesetaraan.

Menurut teori Ondi Saondi, Aris Suherman ada 5 indikator dalam manajemen sumber daya manusia (tenaga pendidik), yaitu:²⁵

1. Program Peningkatan Kualifikasi Pendidikan Tenaga Pendidik
2. Program Pelatihan Terintegrasi Berbasis Kompetensi
3. Program Supervisi Pendidikan
4. Program Pemberdayaan MGMP (Musyawarah Tenaga Pendidik Mata Pelajaran)
5. Simposium Tenaga Pendidik

1. Program Peningkatan Kualifikasi Pendidikan Tenaga Pendidik

Sesuai dengan peraturan dan memenuhi tuntutan Undang-Undang Tenaga pendidik dan Dosen yang berlaku bahwa kualifikasi pendidikan Tenaga pendidik minimal Sarjana (S-1) maka jika dilihat dari kondisi Tenaga pendidik yang ada masih terdapat tenaga pendidik yang belum memenuhi tuntutan kualifikasi pendidikan sarjana. Ini berarti tenaga pendidik yang belum memenuhi kualifikasi pendidikan sarjana harus dilakukan program peningkatan kualifikasi pendidikan, sehingga dapat memenuhi persyaratan tersebut. Program peningkatan kualifikasi pendidikan ini dapat berupa program kelanjutan studi dalam bentuk tugas belajar. Tujuan dari program ini untuk meningkatkan kualifikasi pendidikan Tenaga pendidik sehingga memenuhi kriteria yang ditetapkan oleh pemerintahan.

Langkah yang dilakukan guna merealisasikan program peningkatan kualifikasi pendidikan tenaga pendidik ini dapat ditempuh dengan tiga cara, diantaranya:

²⁵ Ondi Saondi, Aris Suherman, Etika Profesi KeTenaga pendidikan, (Bandung: PT Refika Aditama, 2012), h.78-81

- 1) Dinas pendidikan setempat menyediakan beasiswa S2 untuk Tenaga pendidik bersekolah lagi bagi yang beruntung.
- 2) Tenaga pendidik yang bersangkutan bersekolah lagi yang dibiayai oleh pemerintah dan Tenaga pendidik itu sendiri.
- 3) Tenaga pendidik yang bersangkutan bersekolah lagi dengan menggunakan swadana atau biaya sendiri.²⁶

2. Program Pelatihan Terintegrasi Berbasis Kompetensi

Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian, dan sikap. Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomer 13 tahun 2003: Kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Guna meningkatkan profesionalisme Tenaga pendidik, perlu dilakukan pelatihan dan penataran yang intens pada tenaga pendidik. Pelatihan yang diperlukan adalah pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan tenaga pendidik, yaitu pelatihan yang mengacu pada tuntutan kompetensi tenaga pendidik. Adapun dasar dalam konsep atau pengembangan berbasis kompetensi ini adalah sebagai berikut:

- a) Pelatihan yang spesifik. Pelatihan-pelatihan yang diarahkan secara spesifik sesuai dengan bidang yang ditanganinya. Masing-masing cara ada standarnya.
- b) Dasar rekrutmen. penerimaan tenaga pendidik yang selama ini lebih di dasarkan pada surat keterangan tentang pengalaman dan keahlian diubah kearah penilaian berbasis kompetensi. tentunya penilaian ini akan berbeda untuk calon manager atau kepala sekolah, yang dituntut untuk memahami kompetensi teknis konseptual dan kepemimpinan.
- c) Pengukuran kinerja
- d) Dasar penghargaan.

²⁶ Ondi Saondi, Ari Suherman, Ibid., h.78

3. Program Supervisi Pendidikan

Kinerja merupakan hasil dari proses yang dilakukan oleh manusia. Penilaian kinerja adalah sukses atau tidaknya seseorang dalam mengemban tugasnya. Tingkat keberhasilan tenaga pendidik dalam mengemban tugasnya disebut dengan level kinerja. Tenaga pendidik yang memiliki level kinerja yang tinggi merupakan tenaga yang produktivitas kerjanya tinggi, begitupun sebaliknya, tenaga yang memiliki level kinerja tidak sesuai dengan standar yang ditetapkan, maka tenaga pendidik tersebut merupakan tenaga pendidik yang tidak produktif. Penilaian kinerja merupakan salah satu tugas terpenting untuk mengetahui level kinerja pegawainya. Penilaian kinerja tenaga pendidik memiliki banyak tujuan. Diantaranya:

- 1) Peningkatan kinerja, memungkinkan pimpinan dan tenaga pendidik untuk mengambil tindakan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja.
- 2) Penyesuaian kompensasi, membantu para pengambil keputusan untuk menentukan siapa saja yang berhak menerima kenaikan kompensasi begitupun juga sebaliknya
- 3) Keputusan penempatan, hasil penilaian kinerja dapat memudahkan organisasi untuk menentukan promosi, transfer, dan demosi yang berlaku bagi tenaga pendidik.
- 4) Kebutuhan pelatihan, mengevaluasi kebutuhan pelatihan bagi tenaga pendidik dalam rangka meningkatkan kerjanya agar lebih optimal Perencanaan dan pengembangan karir, memandu organisasi untuk menentukan jenis karir dan potensi karir yang dapat dicapai oleh tenaga pendidik.
- 5) Perencanaan dan pengembangan karir, memandu organisasi untuk menentukan jenis karir dan potensi karir yang dapat dicapai oleh tenaga pendidik.

4. Program Pemberdayaan MGMP (Musyawarah Tenaga pendidik Mata Pelajaran)

MGMP adalah forum atau wadah kegiatan profesional tenaga pendidik mata pelajaran sejenis. Hakikat MGMP adalah berfungsi sebagai wadah atau sarana komunikasi, konsultan, dan tukar pengalaman. Kerja guru yang selama ini diakui dan

tengah berjalan di Indonesia yaitu Kelompok Kerja Guru (KKG) untuk guru SD dan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) untuk guru SMP/SMA/SMK. Jaringan ini merupakan organisasi nonstructural ditingkat kabupaten atau kota. Tujuan umum dari pembentukan KKG adalah untuk mengembangkan kreativitas dan inovasi dalam meningkatkan profesionalisme guru.

Dengan MGMP ini diharapkan akan dapat meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik dalam melaksanakan pembelajaran yang bermutu sesuai dengan kebutuhan peserta didik. Tujuan Program Pemberdayaan MGMP yaitu :

- 1) Memperluas wawasan dan pengetahuan tenaga pendidik dalam berbagai hal khususnya penguasaan substansi materi pembelajaran, penyusunan silabus, penyusunan bahan-bahan pengajaran, strategi pembelajaran, memaksimalkan pemakaian sarana dan prasarana dan memanfaatkan sumber belajar.
- 2) Memberikan kesempatan kepada anggota kelompok kerja untuk berbagi pengalaman serta memberikan bantuan dan umpan balik.
- 3) Meningkatkan keterampilan dan pengetahuan, serta mengadopsi pendekatan pembaharuan dalam pembelajaran yang lebih profesional.
- 4) Memberdayakan dan membantu anggota kelompok kerja dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran di sekolah.
- 5) Mengubah budaya kerja anggota kerja untuk meningkatkan pengetahuan, kompetensi dan kinerja melalui kegiatan-kegiatan pengembangan profesionalisme ditingkat MGMP.
- 6) Meningkatkan mutu proses pendidikan dan pembelajaran yang tercermin dari peningkatan hasil pembelajaran peserta didik.

5. Simposium Tenaga Pendidik

Simposium merupakan salah satu program pengembangan yang pelaksanaannya hampir sama dengan pelatihan seperti Workshop, seminar dan lainnya. Program simposium termasuk dalam upaya meningkatkan sumber daya tenaga pendidik melalui pertemuan terbuka yang menyajikan berbagai materi

dimana tenaga pendidik akan menambah ilmu dan pengetahuannya.

B. Proses Pengembangan Tenaga Pendidik

Pengembangan tenaga pendidik merupakan salah satu bentuk aktivitas dari manajemen sumber daya manusia. Pengembangan melibatkan satu strategi yang dapat membantu individu atau organisasi untuk lebih efektif dalam melaksanakan pencapaian individu atau organisasi, misi, dan tujuan/hasilnya. Proses pengembangan sumber daya manusia itu terdiri dari pendidikan dan pelatihan (education and training), dan pengelolaan (management).²⁷

1. Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan dapat dipandang sebagai salah satu bentuk investasi. Oleh karena itu setiap organisasi atau instansi yang ingin berkembang, maka pendidikan dan pelatihan bagi tenaga pendidik harus memperoleh perhatian yang besar. Pentingnya program pendidikan dan pelatihan bagi suatu organisasi antara lain sebagai berikut:²⁸

- a) Sumber daya manusia tenaga pendidik yang menduduki suatu jabatan tertentu dalam organisasi, belum tentu mempunyai kemampuan yang sesuai dengan persyaratan yang diperlukan dalam jabatan tersebut .
- b) Dengan adanya kemajuan ilmu teknologi, jelas akan mempengaruhi suatu organisasi/instansi oleh sebab itu jabatan-jabatan yang dulu belum diperlukan, sekarang diperlukan.
- c) Promosi dalam suatu organisasi/instansi adalah suatu keharusan apabila organisasi itu mau berkembang. Pentingnya promosi bagi seseorang sebagai salah satu Reward dan insentive (ganjaran dan perangsang). Adanya ganjaran dan perangsang berupa promosi dapat

²⁷ Soekidjo Notoadmojo, Op.Cit, h. 8

²⁸ Soekidjo Notoadmojo, Op.Cit, h. 18

meningkatkan produktivitas kerja bagi seorang tenaga pendidik.

- d) Didalam masa pembangunan ini organisasi-organisasi atau instansi-instansi, baik pemerintah maupun swasta merasa terpenggil untuk menyelenggarakan pelatihan-pelatihan bagi tenaga pendidiknya agar diperoleh efektifitas dan efesiensi kerja sesuai dengan masa pembangunan.

2. Proses Pelaksanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Proses pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia merupakan proses pengembangan profesi guru yang ditempuh melalui beberapa cara yaitu study lanjut, Inservice Training, Pemberdayaan MGMP, Pemberdayaan organisasi profesi, dan sertifikasi dan uji kompetensi.²⁹

a) Study Lanjut

Mendorong dan memberi kesempatan pada tenaga pendidik untuk mengambil kuliah lanjut untuk menambah wawasan akademik ataupun profesionalnya.

b) *Inservice Training*

Sekolah harus memberi kesempatan tenaga pendidik untuk berpartisipasi dalam program inservice yang difokuskan pada perolehan pengetahuan tentang kurikulum baru. Pelatihan ini ditunjukan kepada tenaga pendidik yang sudah bekerja diberbagai unit atau devisi dari suatu organisasi atau institusi, oleh sebab itu disebut pelatihan dalam jabatan atau “Inservice Training”. Tujuan pelatihan ini adalah untuk meningkatkan kinerja tenaga pendidik yang bersangkutan. Di dalam manajemen pengembangan sumber daya manusia dimasukan dalam input, sehingga hanya ada tiga unsur yaitu: input, proses, output.

c) Pemberdayaan (KKG) atau (MGMP)

Jaringan kerja guru yang selama ini diakui dan tengah berjalan di Indonesia yaitu Kelompok Kerja Guru (KKG) untuk guru SD dan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) untuk guru SMP/SMA/SMK. Jaringan ini

²⁹ Jamil Suprihatiningrum, Op.Cit, h. 174

merupakan organisasi nonstructural ditingkat kabupaten atau kota.

Dalam upaya peningkatan professional tenaga pendidik peran MGMP ditingkatkan menjadi sebuah gugus kendali mutu pendidikan. Lewat gugus ini tenaga pendidik berkumpul secara berkala untuk membahas masalah-masalah yang berkaitan dengan profesi dan tugas-tugas mengajar mereka. Lewat gugus ini dapat diupayakan kegiatan lewat bidang study yang diajarkan, mendiskusikan metode baru, dan mendiskusikan temuan-temuan baru dalam bidang pendidikan. Tujuan khusus pembentukan MGMP adalah:

- 1) Memperluas wawasan dan pengetahuan guru mata pelajaran dalam upaya mewujudkan pembelajaran yang efektif, efesien, dan menyenangkan.
- 2) Mengembangkan kultur kelas yang kondusif sebagai tempat proses pembelajaran yang menyenangkan, mengasyikkan, dan mencerdaskan siswa.
- 3) Membangun kerja sama dengan masyarakat sebagai mitra guru dalam melaksanakan proses pembelajaran.

d) Pemberdayaan Organisasi Profesi

Di Indonesia dikenal dengan jaringan-jaringan guru yang bergerak dibidang lain, seperti Persatuan Guru Republik Indonesia (PGRI), Persatuan Guru Swasta Republik Indonesia (PGSRI), Persatuan Guru Madrasah (PGM), dan Ikatan Guru Indonesia (IGI). Guru di Indonesia di himpun dalam organisasi bersama Persatuan Guru Republik Indonesia (PGRI), dengan PGRI hendaknya dapat meningkatkan kesejahteraan anggotanya, memperjuangkan hak-hak guru, dan memberi perlindungan hukum terhadap profesi keguruan

e) Sertifikasi dan Uji Kompetensi

Sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik kepada guru dan dosen, dengan logika bahwa guru telah memiliki dua hal yang dipersyaratkan yakni kualifikasi pendidikan minimum dan penguasaan kompetensi guru. Kualifikasi pendidikan minimal dapat diperoleh melalui ijazah (D4/S1).

3. Tujuan pengembangan Sumber Daya Manusia

- a) Meningkatkan kemampuan individual (person growth).
- b) Meningkatkan kompetensi secara tidak langsung.
- c) Meningkatkan kualitas hasil (quality).
- d) Meningkatkan produktivitas organisasi.

4. Faktor-faktor yang Membutuhkan Pelatihan dan Pengembangan

Faktor-faktor yang mempengaruhi sekaligus dipengaruhi pelatihan dan pengembangan. Isu-isu didiskusikan sebagai berikut:

a. Dukungan Manajemen Puncak

Agar program-program pelatihan dan pengembangan berhasil, dibutuhkan dukungan dari atas.

b. Komitmen Para Spesialis dan Generalis

Disamping dukungan manajemen puncak, seluruh manajer, apakah spesialis atau generalis, harus berkomitmen dan terlibat dalam proses pengembangan dan semata-mata guna memberikan keahlian teknis.

c. Kemajuan Teknologi

Mungkin tidak ada faktor yang memberikan pengaruh lebih besar pada pelatihan dan pengembangan. Computer dan internet khususnya.

d. Gaya Belajar

Meskipun banyak hal yang tetap belum diketahui mengenai proses belajar.

e. Fungsi-Fungsi Sumber Daya Lainnya

Pelaksanaan yang sukses dari fungsi-fungsi sumber daya manusia lainnya juga memiliki pengaruh dalam penelitian dan pengembangan. Ada beberapa faktor yang berperan dalam pelatihan pengembangan antara lain: cost-effectiveness (efektifitas biaya), materi program yang dibutuhkan, prinsip-prinsip pembelajaran, ketetapan dan kesesuaian fasilitas, kemampuan dan preferensi peserta

pelatihan, dan kemampuan dan preferensi struktur pelatihan.³⁰

Keberhasilan program pelatihan pengembangan akan menjadi optimal apabila program tersebut memperhatikan faktor-faktor diatas, dengan memperhatikan factor-faktor tersebut program pelatihan dan pengembangan aka menjadi efektif dan efisien.

C. Evaluasi Pengembangan Tenaga Pendidik

1. Evaluasi Kegiatan Pendidikan dan Pelatihan

Ada banyak definisi dari Pendidikan dan Pelatihan (Diklat), dan secara sederhana diklat dapat didefinisikan sebagai upaya untuk meningkatkan pengetahuan (Knowledge), keterampilan (Skills) dan sikap (Attitude) atau disingkat dengan istilah KSA atau sering juga disebut kompetensi.³¹Dari definisi tersebut maka tujuan dari diselenggarakannya program diklat adalah untuk meningkatkan kompetensi/KSA dari peserta diklat, yang pada akhirnya dapat dipergunakan oleh peserta pelatihan tersebut dalam pelaksanaan pekerjaannya sehari-hari, dengan harapan pelaksanaan tugas dari instansi tempat peserta diklat tersebut dapat lebih meningkat dan optimal.

Proses evaluasi diklat dapat dilakukan sejak awal perencanaan program diklat,pada saat pelaksanaan diklat berlangsung,setelah selesai seluruh program diklat,atau setelah jangka waktu tertentu sejak peserta kembali ketempat tugas masing-masing.Proses evaluasi program diklat tidak dapat berdiri sendiri,proses evaluasi diklat merupakan sebuah proses yang berkesinambungan mulai dari perencanaan diklat (penyusunan kurikulum).

Kirkpatrick mengatakan bahwa proses evaluasi diklat adalah satu kesatuan proses mulai dari perencanaan sampai pada pelaksanaan program diklat yang terdiri dari 10 (sepuluh) tahapan proses diantaranya :

³⁰ Garry Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kesepuluh Jilid 1*, (Jakarta: PT. Indeks), h. 331

³¹ Daryanto, *Evaluasi Pendidikan*, (Jakarta: PT Rineka Cipta), hlm.55

- 1) Menentukan kebutuhan
- 2) Menetapkan tujuan
- 3) Menentukan isi materi
- 4) Memilih peserta pelatihan
- 5) Menentukan jadwal latihan
- 6) Memilih fasilitas/sarana pelatihan yang paling sesuai
- 7) Memilih pelatihan yang paling sesuai
- 8) Memilih dan menyiapkan alat bantu audio visual
- 9) Koordinasi program pelatihan
- 10) Evaluasi program pelatihan

2. Tahapan Evaluasi dan Tindak Lanjut Pendidikan Dan Pelatihan

Pelaksanaan evaluasi diklat dapat dilakukan dalam tiga tahapan utama:

1) Perencanaan Evaluasi

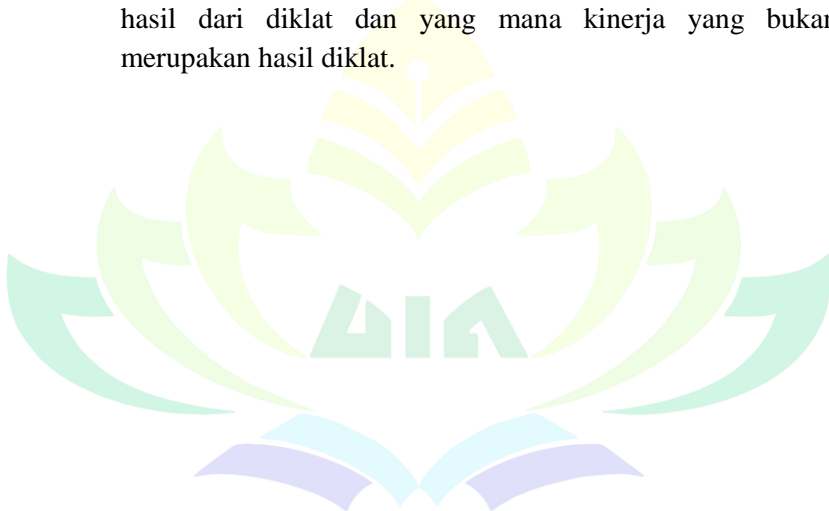
Pada tahap perencanaan evaluasi diklat ini perlu memperhatikan tujuan dari program diklat yang hendak dievaluasi sebagai dasar untuk merencanakan rencana evaluasi. Pemahaman mengenai program diklat juga akan membantu pada tahap pengumpulan data pada saat evaluasi, baik evaluasi level 1 dan level 2. Gagal dalam memahami program diklat akan berdampak salah dalam merencanakan evaluasi, dan salah dalam mendapatkan data yang akan dievaluasi, yang pada akhirnya simpulan hasil evaluasi akan salah dan tidak tepat.

2) Pengumpulan Data

Pada tahap ini evaluator program diklat mengumpulkan data-data yang relevan untuk evaluasi sesuai dengan rancangan dan tujuan dari evaluasi diklat ini. Dengan demikian sangat penting untuk mendapatkan data yang akurat dan lengkap untuk dapat melakukan analisis secara tepat pula yang akan mengarahkan pada pengambilan kesimpulan dan keputusan yang tepat pula. Perencanaan evaluasi yang baik akan membantu menetapkan jenis data dan pembuktian yang harus diperoleh dalam evaluasi diklat ini.

3) Analisis

Data Setelah direncanakan dengan baik lengkap dan akurat, proses berikutnya adalah melakukan analisis dan evaluasi data. Perencanaan diklat yang baik akan membantu menetapkan jenis data yang diperoleh, sehingga analisis dan evaluasi data akan semakin mudah. Dalam analisis dan evaluasi data ini perlu dipertimbangkan data-data yang relevan dan tidak relevan dalam proses analisis, termasuk mempertimbangkan dampak dari program diklat. Dalam banyak kasus evaluasi diklat, evaluator gagal untuk mengisolasi dampak diklat, contohnya misalnya pengukuran kinerja paska diklat, yang mana kinerja yang merupakan hasil dari diklat dan yang mana kinerja yang bukan merupakan hasil diklat.



DAFTAR PUSTAKA

- AM. Kadarman dan Yusuf Udaya, *Pengantar Ilmu Manajemen* (Cet. V: Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1997).
- Anggi Ratna Anggraini and J. Oliver, *Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri Kota Yogyakarta*, *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53.9 (2019).
- A.S.Mundar, *Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Rangka Pembangunan Nasional*, (Jakarta: Djaya Pirusa, 1981).
- Baharuddin dan Moh. Makin, *Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia (Pendidik dan Tenaga Kependidikan) Dalam Upaya Meningkatkan Mutu Pendidika di SD Muhammadiyah Sapen Yogyakarta*, (2017).
- Basilus R. Werang, *Manajemen Pendidikan di Sekolah*, (Yogyakarta, Media Akademi, 2015).
- Daryanto, *Evaluasi Pendidikan*, (Jakarta: PT Rineka Cipta).
- Departemen Pendidikan Indonesia, *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan*, (Jakarta: 2005).
- Departemen Agama RI, *Al-Qur'an Dan Terjemahannya* (Bandung: Cordodoba, 2003).
- Departemen Agama RI, *Al-Qur'an Dan Terjemahannya* (Bandung: Diponegoro, 2005).
- Firman Ashadi, *Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Lembaga Pendidikan Anak Usia Dini*, (Jurnal Pembelajaran fisika, 2017).
- Gary Dassler, *Manajemen SDM*, Jilid 1, ED XI, (Jakarta: Indeks, 2004).
- Garry Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kesepuluh Jilid 1*, (Jakarta: PT. Indeks).

- Handari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang kompetitif* (cet IV, Yogyakarta: Gadjah Mada University press, 2001).
- Harpani Matnuh, *Perlindungan Hukum Profesionalisme Guru, Jurnal Pendidikan Kewarganegaraan*, 7.2 (2017).
- Hasyim Hasanah, 'Teknik-Teknik Observasi (Sebuah Alternatif Metode Pengumpulan Data Kualitatif Ilmu-Ilmu Sosial)', *At-Taqaddum*, 8.1 (2017).
- Jamil Suprihatiningrum, Op.Cit.
- Jamil Suprihatiningrum, Ibid.
- Kadek Hengki Primayana, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di Perguruan Tinggi, Jurnal Penjaminan Mutu*, 1.2 (2016).
- Lexy J. Moleong, Op.cit.
- Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2001).
- Made Pidarta, *Manajemen Pendidikan Indonesia*, (Jakarta : 2004, PT.Rineka Cipta).
- M.Arifin, *Kapita Selekta Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1993).
- Merisa Fajar Aisyah and others, *Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, Dan Komitmen Sebagai Faktor Pendukung Peningkatan Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Jember, E-Journal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi*, 131, (2017).
- M.Manullang, Marihot Manullang, *Manajemen Personalialia*, Edisi 3, (Yogyakarta: Gadjah Mada University, 2001).
- Mohamad Mustari, *Manajemen Pendidikan* (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2015).
- Moh. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2001).

Moh.Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung, Remaja, Rosdakarya,2006).

Muhaimin, op.cit.

Mulyasa, op.cit.

Nana Sudjana, *Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar*, (Bandung: sinar baru, 1987).

Nurul Ulfatain & TeguhTriwiyanto, Op.Cit.

Ondi Saondi, Aris Suherman, *Etika Profesi Ketenaga pendidikan*, (Bandung: PT Refika Aditama, 2012).

Ondi Saondi, Ari Suherman, Ibid.

Peraturan Pemerintah RI No. 19 Tahun 2005 *Tentang Standar Nasional Pendidikan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2006).

Rufaiqoh Efi Muhaimin, *Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di Madrasah Aliyah Negeri (Man) Sumpiuh Banyumas Dan Madrasah Aliyah Negeri (Man) Kroya Cilacap*, 2017.

Saiful Sagala, *Administrasi Pendidikan Kontemporer*,(Bandung: Alfabeta, 2000).

Satono Kartodirejo, *Metode-Metode Penelitian Masyarakat*, Koentjoro Ningrat (ed) Jakarta: Grafindo, 1986.

Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia* ,(Bandung: PT Refika Aditaman, 2009).

Sinamora, op.cit.

Siti Aisyah Nasution, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Tenaga Kerja) Di Madrasah Aliyah Al-Washiyah 12 Perbangunan Kabupaten Serdang Bedagai*, Tesis tidak diterbitkan,(Program Pasca Sarjana Universitas Negeri Medan).

Soekidjo Notoadmojo, Op.Cit.

Sofjan Arifin and Latifah Alton, '*Peningkatan Kualifikasi Akademik Guru Sd Melalui*', *Pendidikan Terbuka Dan Jarak Jauh*, 11.1 (2010).

Soikidjo Notoadmojo, Op.Cit.

Sondang p. Siagian, op.cit.

Sri Lestari, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Abu Bakar Yogyakarta*, Proposal Tesis, 66 (2015).

Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan kuantitatif*.

Sugioyono, *Metode Penel Dokumentasi adalah setiap bahan tertulis atau film. Dokumen dijadikan sebagai sumber data yang berfungsi untuk menguji, menafsirkan, bahkan untuk meramalkan*, Bandung, Alfabeta, 2007.

Udin Syaifudin Saud, Ibid.

Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional tahun 2003.

